**Staatsblad
van het Koninkrijk der Nederlanden**

Jaargang 2015

171

Besluit van 23 april 2015, houdende regels met betrekking tot de voorwaarden waaronder kosten in mindering gebracht mogen worden op de transitievergoeding (Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding)

Wij Willem-Alexander, bij de gratie Gods, Koning der Nederlanden, Prins van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 2 februari 2015, nr. 2015-0000017190;
Gelet op artikel 673, zesde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
De Afdeling advisering van de Raad van State gehoord (advies van 12 maart 2015, No.W12.15.0020/III);
Gezien het nader rapport van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 21 april 2015, nr. 2015-0000102258;

Hebben goedgevonden en verstaan:

Artikel 1 Begripsbepaling

Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder:
a. *transitievergoeding:* de transitievergoeding, bedoeld in de artikelen 673 en 673a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
b. *transitiekosten:* de kosten, bedoeld in artikel 673, zesde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
b. *inzetbaarheidskosten:* de kosten, bedoeld in artikel 673, zesde lid, onderdeel b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2 Voorwaarden voor het in mindering brengen van transitie- en inzetbaarheidskosten

1. Transitiekosten en inzetbaarheidskosten kunnen in mindering gebracht worden op de transitievergoeding, indien deze kosten:
a. zijn gemaakt nadat deze kosten zijn gespecificeerd en schriftelijk meegedeeld aan de werknemer;
b. zijn gemaakt nadat de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met het in mindering brengen van de gespecificeerde kosten;
c. door de werkgever die de transitievergoeding verschuldigd is zijn gemaakt ten behoeve van de werknemer aan wie de transitievergoeding verschuldigd is;
d. niet het loon van de werknemer betreffen;
e. in een redelijke verhouding staan tot het doel waarvoor deze kosten

zijn gemaakt;
f. zijn of worden gemaakt tijdens of na de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend;
g. niet op een derde kunnen worden verhaald; en
h. niet op de werknemer kunnen worden verhaald.
2. Het eerste lid, onderdeel b, is niet van toepassing, indien de werkgever gehouden is de kosten te maken op grond van afspraken tussen de werkgever of verenigingen van werkgevers en werknemers of verenigingen van werknemers.

Artikel 3 Aanvullende voorwaarden inzetbaarheidskosten

Inzetbaarheidskosten kunnen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding, indien deze kosten:
a. zijn gemaakt voor activiteiten ter bevordering van de inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever, tenzij de verworven kennis en vaardigheden zijn aangewend om een functie bij de werkgever uit te oefenen; en
b. zijn gemaakt in de periode van vijf jaar voorafgaand aan de dag waarop de transitievergoeding is verschuldigd, tenzij werkgever en werknemer schriftelijk anders zijn overeengekomen.

Artikel 4 Arbeidsovereenkomst omwille van opleiding

1. Inzetbaarheidskosten in verband met een opleiding als bedoeld in het tweede lid, kunnen alleen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan om de werknemer in de gelegenheid te stellen die opleiding te volgen en na afronding van die opleiding, of na tussentijdse beëindiging daarvan, niet, of met een tussenpoos van meer dan zes maanden, wordt voortgezet.
2. In het eerste lid wordt onder opleiding verstaan:
a. een opleiding in het kader van een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2 van de Wet educatie en beroepsonderwijs;
b. een duale opleiding als bedoeld in artikel 7.7 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek; of
c. een opleiding die uitsluitend kan worden gevolgd als een arbeidsovereenkomst is aangegaan.
3. De kosten, bedoeld in het eerste lid, kunnen alleen in mindering worden gebracht op het deel van de transitievergoeding, dat is opgebouwd in de periode waarin de opleiding werd gevolgd.
4. Op het in mindering brengen van de kosten, bedoeld in het eerste lid, zijn de artikelen 2, eerste lid, onderdelen a, b en g, en 3 niet van toepassing.

Artikel 5 Aanvullende voorwaarde transitiekosten

Transitiekosten bestaande uit de kosten voor de werkgever verbonden aan het in acht nemen van een langere dan de wettelijke of eerder overeengekomen opzegtermijn, kunnen, in afwijking van artikel 2, eerste lid, onderdeel d, in mindering gebracht worden op de transitievergoeding, indien de werknemer gedurende deze termijn is vrijgesteld van het verrichten van arbeid.

Artikel 6 Wijziging Besluit verrekening kosten met transitievergoeding

Met ingang van 1 januari 2020 wordt in artikel 1, onderdeel a, «de artikelen 673 en 673a» vervangen door: artikel 673.

Artikel 7 Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding.

Artikel 8 Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 juli 2015.

Het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State wordt met de daarbijbehorende stukken openbaar gemaakt door publicatie in de Staatscourant.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

Wassenaar, 23 april 2015

Willem-Alexander

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

Uitgegeven de *elfde* mei 2015

De Minister van Veiligheid en Justitie,
G.A. van der Steur

stb-2015-171
ISSN 0920 - 2064
’s-Gravenhage 2015

NOTA VAN TOELICHTING

Algemeen

De Wet werk en zekerheid (Wwz) omvat wijzigingen op het terrein van flexibele arbeid, ontslagrecht en werkloosheidsregelingen. Op onderdelen is de opdracht of de mogelijkheid gecreëerd om bij of krachtens algemene maatregel van bestuur nadere voorschriften te geven. De onderhavige algemene maatregel van bestuur bevat voorschriften ten aanzien van de kosten die op grond van artikel 673, zesde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (7:673, zesde lid, BW) in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding.

In deze toelichting wordt eerst beschreven welke kosten in mindering kunnen worden gebracht en vervolgens onder welke voorwaarden dit kan gebeuren. Daarna wordt uiteen gezet welke situaties te onderscheiden zijn bij opvolgende arbeidsovereenkomsten bij dezelfde of een andere werkgever, en wat daarvan de gevolgen zijn voor het in mindering kunnen brengen van kosten op de transitievergoeding. In de paragrafen die volgen wordt ingegaan op het advies dat de Stichting van de Arbeid heeft uitgebracht en op de nalevingskosten van dit besluit voor werkgevers. Tot slot volgt de artikelsgewijze toelichting.

1. Kosten die op grond van artikel 7:673, zesde lid, BW in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding

In de Wwz is in artikel 7:673 BW een recht op transitievergoeding geïntroduceerd. De transitievergoeding is in beginsel verschuldigd bij opzegging van de arbeidsovereenkomst door of ontbinding van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever, of bij het niet voortzetten door de werkgever van de arbeidsovereenkomst na een einde van rechtswege. Ook is de transitievergoeding verschuldigd wanneer er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en de werknemer vervolgens de arbeidsovereenkomst op zijn initiatief beëindigt of niet voortzet. Er moet sprake zijn van een arbeidsovereenkomst van ten minste twee jaar.

In artikel 7:673, zesde lid, BW is bepaald dat onder bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te bepalen voorwaarden, op de transitievergoeding in mindering kunnen worden gebracht:

a. kosten van maatregelen in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid van de werknemer; en

b. kosten verband houdende met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van de werknemer die tijdens de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt.

In het op 11 april 2013 gesloten sociaal akkoord is afgesproken dat de voorwaarden waaronder bedoelde kosten in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding, nader zouden worden uitgewerkt in samenspraak met sociale partners.[1] Op 11 februari 2014 heeft de Stichting van de Arbeid hierover advies uitgebracht.[2] Op de inhoud van dat advies wordt nader ingegaan in paragraaf 4 van deze nota van toelichting.

[1] Kamerstukken II 2012/13, 33 566, nr. 15.
[2] Zie www.stvda.nl, notitie «Input verrekening transitievergoeding».

1.1 Kosten in onderdeel a

Hierbij gaat het om kosten die worden gemaakt in verband met het einde van de arbeidsovereenkomst, dus kosten die gemaakt worden voor activiteiten en inspanningen bij - dreigend - ontslag. In het onderhavige besluit worden deze kosten «transitiekosten» genoemd. De kosten moeten zijn gemaakt voor maatregelen die zijn gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode daarvan. Met andere woorden: ze moeten zijn gericht op het van-werk-naar-werk helpen van de werknemer.

Voor wat betreft de kosten genoemd in *onderdeel a* gaat het bijvoorbeeld om:
o kosten voor (om)scholing;
o kosten voor outplacement;
o kosten voor het in acht nemen van een langere dan de wettelijke of eerder overeengekomen opzegtermijn waarbij de werknemer gedurende het meerdere is vrijgesteld van het verrichten van arbeid, zodat een werknemer langer in de gelegenheid is om vanuit zijn baan naar een andere baan te zoeken (aldus, alle kosten voor de werkgever verbonden aan het in dienst houden van de werknemer gedurende een langere opzegtermijn).

1.2 Kosten in onderdeel b

Kosten als bedoeld in onderdeel b, in dit besluit gedefinieerd als «inzetbaarheidskosten», mogen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding als zij zijn gemaakt voor activiteiten die tot doel hebben de bevordering van de inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever. Gedacht kan bijvoorbeeld worden aan:
o een werknemer die als timmerman werkzaam is en in de avonduren een MBO opleiding tot lasser volgt met als doel zijn inzetbaarheid buiten de organisatie van de werkgever te bevorderen;
o een accountant die een cursus coachingsvaardigheden wil volgen, terwijl zijn huidige functie daartoe geen aanleiding geeft;
o een baliemedewerker die, met oog op zijn inzetbaarheid buiten de organisatie van de werkgever, graag een cursus wil doen om te werken aan zijn persoonlijke profilering.

Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat deze kosten in mindering worden gebracht op een eventueel later verschuldigde transitievergoeding.

Deze kosten kunnen in mindering worden gebracht tenzij de verworven kennis en vaardigheden zijn aangewend om een functie bij de werkgever uit te oefenen. Als de werknemer nadien bij diezelfde werkgever een functie krijgt waar de betreffende opleiding relevant voor is, bijvoorbeeld in het kader van herplaatsing, of het op eigen verzoek dan wel op verzoek van de werkgever gaan vervullen van een andere of gewijzigde functie bij de werkgever, mogen de kosten niet langer in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. De door de opleiding opgedane kennis en vaardigheden zijn dan immers achteraf gezien aangewend voor het uitoefenen van een functie van de werknemer bij de werkgever. Onder het aanwenden van de verworven kennis en vaardigheden om een functie bij de werkgever uit te oefenen, valt niet het incidenteel hiervan gebruik maken. Bijvoorbeeld in het kader van het incidenteel en kortstondig vervangen van een onverwacht zieke werknemer. In dat geval blijft het mogelijk om de gemaakte kosten in mindering te brengen op de transitievergoeding. Zodra er echter meer dan incidenteel of langdurig gebruik wordt gemaakt van de opgedane kennis en vaardigheden, bijvoorbeeld in

het kader van vervanging van zieke werknemers, kunnen de kosten niet meer in mindering worden gebracht. In dat geval worden de kennis en vaardigheden feitelijk aangewend voor het uitoefenen van een functie van de werknemer bij de werkgever.

Wellicht ten overvloede wordt hierbij nog het volgende opgemerkt. Een werknemer die een opleiding volgt, zal de hierbij opgedane kennis en vaardigheden altijd wel op enigerlei wijze gebruiken in zijn dagelijks functioneren. Dat betekent niet dat de kosten daardoor niet meer in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding. Zolang het volgen van de opleiding niet tot doel heeft het (beter) kunnen vervullen van een functie van de werknemer binnen de organisatie, of het verbeteren van het functioneren van de werknemer bij de werkgever, kunnen de kosten in mindering worden gebracht.

Kosten die worden gemaakt voor het vervullen van de huidige functie (of een toekomstige functie) van de werknemer of het verbeteren van zijn functioneren binnen de organisatie mogen dus niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding, ook niet als de inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever hierdoor mede zou worden bevorderd. Dit sluit aan bij hetgeen hierover is bepaald in de Wwz. Uit artikel 7:611a alsmede uit artikel 7:669, eerste lid, en 7:669, tweede lid, onderdeel d, BW blijkt dat de werkgever moet investeren in de voor de uitoefening van de functie noodzakelijke scholing. Bovendien moet de werkgever - alvorens tot ontslag kan worden overgegaan - eerst bezien of de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, kan worden geplaatst op een andere passende functie. Ook de daarmee verband houdende kosten kunnen dan ook niet in mindering worden gebracht op een toekomstige transitievergoeding. Zoals hiervoor al aangegeven kunnen in het verlengde hiervan, kosten voor scholing waarvan eerder is overeengekomen dat zij voor rekening van de werknemer komen, niet meer in mindering worden gebracht als die scholing heeft bijgedragen aan het kunnen herplaatsen van de werknemer bij de werkgever (eventueel in een andere vestiging of - wanneer de onderneming onderdeel uitmaakt van een concern - in een zusteronderneming).

1.3 Duale opleidingen

Onder inzetbaarheidskosten als bedoeld in onderdeel b vallen ook kosten voor een duale opleiding. Er is dan sprake van een arbeidsovereenkomst naast bijvoorbeeld een beroepspraktijkvormingsovereenkomst. De kosten van de opleiding kunnen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding als sprake is van een arbeidsovereenkomst die *uitsluitend* is aangegaan omwille van het kunnen volgen van een dergelijke opleiding. Zodoende zal er ook geen belemmering bestaan voor het aanbieden van dergelijke arbeidsovereenkomsten. Het gaat om opleidingen in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en duale opleidingen in het hoger en wetenschappelijk onderwijs. Ook gaat het om andere opleidingen die uitsluitend kunnen worden gevolgd als een arbeidsovereenkomst is aangegaan, bijvoorbeeld een opleiding tot huisarts.

Onder de kosten van de opleiding wordt verstaan alle kosten die de werkgever daarvoor maakt tijdens de gehele periode waarin iemand de opleiding volgt. Bijvoorbeeld collegegeld, mits niet door de werknemer betaald, kosten van begeleiding van de werknemer en kosten voor kleding en materialen. Loonkosten van de werknemer kunnen echter niet in mindering worden gebracht, zoals wordt toegelicht in paragraaf 2.3. De kosten kunnen alleen in mindering worden gebracht op de aan de periode

van opleiding toe te rekenen transitievergoeding. Het is immers mogelijk dat een werknemer ook reeds voordat een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan uitsluitend omwille van een opleiding, in dienst was bij dezelfde werkgever. Gedacht kan worden aan een werknemer die de functie van basisarts uitoefent in afwachting van een opleidingsplek tot specialist. Op de in de eerdere periode opgebouwde transitievergoeding worden de kosten voor een duale opleiding niet in mindering gebracht. De kosten kunnen alleen in mindering worden gebracht als de arbeidsovereenkomst na afronding van de opleiding of voortijdige beëindiging van de opleiding niet wordt voortgezet. Als dat wel het geval is wordt het geleerde tijdens de opleiding aangewend voor het uitoefenen van een functie bij de werkgever. Om misbruik te voorkomen is geregeld dat kosten ook niet in mindering gebracht mogen worden op de transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst na de beëindiging binnen zes maanden alsnog wordt voorgezet.

2. Voorwaarden voor het in mindering brengen van transitie- en inzetbaarheidskosten

2.1 Schriftelijke instemming werknemer met in mindering brengen van gespecificeerde kosten

Van belang is dat werkgever en werknemer weten welke kosten in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding, zoals ook de Stichting van de Arbeid onderschrijft in haar advies. Dit bevordert de rechtszekerheid en voorkomt discussies en mogelijke daarmee samenhangende procedures. Daarom is bepaald dat zowel transitie- als inzetbaarheidskosten alleen in mindering kunnen worden gebracht als zij gespecificeerd zijn en als werkgever en werknemer over het in mindering brengen schriftelijk overeenstemming hebben bereikt. Daarom is ook bepaald dat de specificatie van de kosten door de werkgever en de instemming van de werknemer dienen te worden gegeven voordat die kosten gemaakt worden. Het staat partijen vrij af te spreken dat het deel van de in mindering te brengen kosten afneemt naarmate sprake is van meer tijdsverloop tussen de maatregelen die tegenover de gemaakte kosten staan en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het zal in dat laatste geval alleen gaan om inzetbaarheidskosten, aangezien de transitiekosten per definitie zien op de periode vlak voor of vlak na het einde van de arbeidsovereenkomst. Het ligt voor de hand dat deze schriftelijke afspraken over welke kosten in mindering kunnen worden gebracht, worden toegevoegd aan het personeelsdossier.

Het kan voorkomen dat er, bijvoorbeeld in een sociaal plan (al dan niet in de vorm van een collectieve arbeidsovereenkomst), in collectief verband afspraken worden gemaakt over voorzieningen waarvan met ontslag bedreigde werknemers gebruik kunnen maken. Er kan bijvoorbeeld worden overeengekomen dat deze werknemers een outplacementtraject wordt aangeboden. Wanneer de werknemer gebruik maakt van deze voorziening, hetgeen de werkgever hem niet kan weigeren aangezien hij gebonden is aan de collectieve afspraken en dus de werknemers de overeengekomen voorzieningen moet bieden, kan het niet zo zijn dat de werknemer alsnog separaat zijn instemming zou moeten geven voor het in mindering brengen van deze kosten op zijn transitievergoeding. Wanneer de werknemer immers zijn instemming zou onthouden zou de werkgever toch de voorziening moeten bieden maar de kosten daarvoor vervolgens niet in mindering kunnen brengen op de transitievergoeding. Daarom is bepaald dat het instemmingsvereiste vervalt wanneer afspraken zijn gemaakt tussen (verenigingen van) werkgever(s) en (verenigingen van) werknemers, waaraan de werkgever is gebonden. Dat geldt dus ook voor afspraken die door een werkgever worden gemaakt

met bijvoorbeeld een ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging; het gaat dan immers om afspraken tussen een werkgever en werknemers waar de werkgever aan gebonden is. De werkgever informeert de werknemer wel over de kosten, zodat die laatste weet wat in mindering zal worden gebracht op de transitievergoeding. Voor de duidelijkheid wordt benadrukt dat het hier niet gaat om collectieve afspraken als bedoeld in artikel 7:673b BW, die in de plaats kunnen komen van een transitievergoeding wanneer zij een gelijkwaardige voorziening bieden.

Het instemmingsvereiste is niet van toepassing als het gaat om het in mindering brengen van kosten van duale opleidingen. Dat geldt ook voor de voorwaarde dat kosten vooraf gespecificeerd dienen te worden. De werknemer gaat de arbeidsovereenkomst immers uitsluitend aan omwille van het kunnen volgen van die opleiding.

2.2 Kosten gemaakt door werkgever ten behoeve van de werknemer aan wie transitievergoeding verschuldigd is

Voor zowel transitie- als inzetbaarheidskosten geldt dat zij moeten zijn gemaakt door de werkgever die ook de transitievergoeding verschuldigd is. Als sprake is van opvolgend werkgeverschap kunnen bijvoorbeeld inzetbaarheidskosten die een vorige werkgever heeft gemaakt niet in mindering worden gebracht op de door de opvolgende werkgever verschuldigde transitievergoeding. In paragraaf 3 van deze nota van toelichting wordt nader ingegaan op de situatie van opvolgende arbeidsovereenkomsten.

Daarnaast geldt dat de transitie- en inzetbaarheidskosten moeten zijn gemaakt ten behoeve van de werknemer aan wie de transitievergoeding verschuldigd is. Voorkomen moet worden dat kosten die maatregelen vertegenwoordigen waarvan de werknemer in kwestie geen gebruik heeft gemaakt, in mindering kunnen worden gebracht. Dit kan zich bijvoorbeeld voordoen wanneer in een sociaal plan afspraken zijn gemaakt over het volgen van een outplacementtraject. De kosten die met deze maatregel gemoeid zijn kunnen alleen in mindering worden gebracht als de werknemer in kwestie ook daadwerkelijk gebruik heeft gemaakt van dit outplacementtraject.

2.3 Geen loonkosten

Zowel voor transitie- als voor inzetbaarheidskosten geldt dat het equivalent in geld van de tijd die gemoeid is met het volgen van een opleiding of cursus (het loon genoten tijdens deze periode) niet in mindering kan worden gebracht op de transitievergoeding. Dat geldt ook voor de loonkosten die worden gemaakt gedurende de periode van een in paragraaf 1.3 genoemde duale opleiding. Dat betekent niet dat de werkgever in alle gevallen verplicht is deze kosten volledig voor zijn rekening te nemen. Zo kan van de werknemer worden gevraagd een bijdrage te leveren door het opnemen van (al dan niet betaald) verlof.

Indien het transitiekosten betreft in de vorm van het in acht nemen van een langere dan de wettelijke of eerder overeengekomen opzegtermijn, is dit anders; dan zijn de kosten voor de werkgever immers direct gerelateerd aan het door de werknemer genoten loon. Deze kosten voor de werkgever komen wel in aanmerking voor in mindering brengen op de transitievergoeding. Dit wordt nader toegelicht in paragraaf 2.8.

2.4 Redelijke verhouding kosten en doel

De kosten moeten in een redelijke verhouding staan tot het doel waarvoor de kosten zijn gemaakt. Dit betekent dat de kosten voor de maatregel niet buitensporig hoog mogen zijn. In mindering brengen is enkel mogelijk voor zover dit kosten betreft die gelet op het maatschappelijk gebruik redelijk zijn in verhouding tot de daarmee bekostigde maatregelen. Voorkomen moet worden dat werknemers worden geconfronteerd met onnodig hoge kosten voor maatregelen die de kosten voor vergelijkbare maatregelen in het maatschappelijk gebruik (ver) te boven gaan. Dit geldt zowel voor transitiekosten (bijvoorbeeld een outplacementtraject) als voor inzetbaarheidskosten (bijvoorbeeld een opleiding). In geval van inachtneming van een langere dan de wettelijke of eerder overeengekomen opzegtermijn kunnen de daarmee gemoeide kosten steeds worden geacht in redelijke verhouding tot het doel te staan. Wel kunnen werkgever en werknemer in dat geval nog afspraken maken over het al dan niet voortzetten van de onkostenvergoedingen en dergelijke.

2.5 Kosten zijn gemaakt tijdens of na de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend

Transitie- en inzetbaarheidskosten zijn slechts in mindering te brengen op de transitievergoeding wanneer zij zijn gemaakt tijdens of na de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend. Bij opvolgende arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever kunnen de door die werkgever tijdens eerdere arbeidsovereenkomsten gemaakte kosten dus in mindering kunnen worden gebracht, indien hij dat eerder nog niet gedaan heeft, aangezien ook de eerdere arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever meetellen bij de berekening van de transitievergoeding. Dit wordt nader toegelicht in paragraaf 3.2. Ook volgt uit deze voorwaarde dat kosten die worden gemaakt na ontslag, bijvoorbeeld kosten voor (om)scholing, in mindering kunnen worden gebracht.

2.6 Kosten kunnen niet op een derde worden verhaald

Wanneer de werkgever transitie- of inzetbaarheidskosten die hij maakt elders kan declareren, kunnen ze niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Bijvoorbeeld wanneer een O&O-fonds de scholingskosten (deels) vergoedt die de werkgever heeft gemaakt.

Deze voorwaarde is niet van toepassing wanneer sprake is van een duale opleiding, als bedoeld in paragraaf 1.3. Het komt voor dat werknemers die een duale opleiding volgen voor de duur van die opleiding in dienst zijn van een werkgever die geen andere activiteiten uitoefent dan het financieren van de opleiding. Dat is bijvoorbeeld het geval bij huisartsen in opleiding. De werkgever krijgt de opleidingskosten vergoed door een derde. Echter wanneer vervolgens de opleidingskosten niet in mindering zouden kunnen worden gebracht op de transitievergoeding, zou dit een kostenopdrijvend effect kunnen hebben voor dergelijke opleidingen. Aangezien dat niet is beoogd komt de hier bedoelde voorwaarde bij duale opleidingen te vervallen.

2.7 Kosten kunnen niet op de werknemer worden verhaald

Wanneer de werkgever transitie- of inzetbaarheidskosten die hij maakt kan verhalen op de werknemer, mag hij deze niet in mindering brengen op de transitievergoeding. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer de werknemer op grond van een studiekostenbeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst (een deel van) de door de werkgever gemaakte scholingskosten moet terugbetalen. In de regel zal er overigens geen sprake zijn van samenloop tussen een studiekostenbeding en de

transitievergoeding, aangezien de verplichting tot het terugbetalen van kosten veelal geldt bij vrijwillig vertrek van de werknemer of bij ontslag door de werkgever om een dringende reden. In een dergelijke situatie is geen transitievergoeding verschuldigd. Indien wel sprake is van samenloop zal het vermoedelijk niet gaan om inzetbaarheidskosten zoals bedoeld in dit Besluit, aangezien het veelal scholing zal betreffen die wordt aangewend om een functie bij de werkgever uit te oefenen. Dergelijke kosten kunnen niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. De voorwaarde is desondanks opgenomen omdat niet kan worden uitgesloten dat in een enkel geval sprake is van samenloop van een studiekostenbeding met transitievergoeding. Dan is het uiteraard niet de bedoeling dat wanneer de werkgever de kosten op grond van het studiekostenbeding kan verhalen op de werknemer, hij deze ook nog in mindering kan brengen op de transitievergoeding.

2.8 Tijdsverloop

Transitiekosten worden gemaakt voor maatregelen die bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden getroffen. In deze gevallen is het tijdsverloop tussen het treffen van de maatregel en het moment van einde van de arbeidsovereenkomst beperkt.

Het tijdsverloop is wel van belang bij de inzetbaarheidskosten en de vraag of deze in mindering kunnen worden gebracht. Deze kosten worden gemaakt tijdens de arbeidsovereenkomst en kunnen derhalve zijn gemaakt lang voordat sprake is van ontslag van de werknemer. De relevantie van de maatregel die deze kosten teweegbrengt voor de inzetbaarheid van de werknemer neemt in beginsel af naarmate het langer geleden is dat de maatregel is getroffen (de scholing is gevolgd). De inhoud van de scholing kan bijvoorbeeld verouderd zijn, waardoor deze niet meer bijdraagt aan het doel: bredere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Bij een tijdsverloop van meer dan vijf jaren kan de relevantie geacht worden in beginsel niet meer aanwezig te zijn. Daarom kunnen inzetbaarheidskosten die langer dan vijf jaar voorafgaand aan de dag waarop de transitievergoeding is verschuldigd (de einddatum van de arbeidsovereenkomst) zijn gemaakt, niet meer in mindering worden gebracht. Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk een kortere of een langere periode afspreken.

2.9 Opzegtermijn en vrijstelling van arbeid

Transitiekosten bestaande uit de kosten die voor de werkgever zijn verbonden aan het hanteren van een langere dan de wettelijke of eerder overeengekomen opzegtermijn, kunnen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Hier is voor gekozen omdat het vinden van ander werk vanuit een baan meestal succesvoller is dan vanuit de situatie van werkloosheid. Wel kunnen deze kosten slechts in mindering worden gebracht indien de werknemer gedurende deze langere opzegtermijn is vrijgesteld van het verrichten van arbeid. Het gaat daarbij om vrijstelling van alle arbeid, niet alleen de overeengekomen arbeid. Dat stelt de werknemer immers in staat zich volledig te richten op het vinden van een andere baan. Dit kan bijdragen aan het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid. Dit sluit overigens niet uit dat de werknemer incidenteel kan worden gevraagd om bijvoorbeeld te zorgen voor kennisdeling of overdracht van werkzaamheden. Er kan sprake zijn van samenloop. Als een werknemer in deze periode gebruik maakt van andere voorzieningen gericht op het voorkomen van werkloosheid (bijvoorbeeld een outplacementtraject) kunnen ook de hiermee gemoeide kosten in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.

3. Opvolgende arbeidsovereenkomsten

Voor de berekening van de transitievergoeding worden opvolgende arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever of opvolgende werkgevers samengeteld, mits de arbeidsovereenkomsten elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd. Zie artikel 7:673, vierde lid, onderdeel b, BW. In deze paragraaf wordt ingegaan op de verschillende mogelijke situaties en de gevolgen daarvan voor het in mindering kunnen brengen van transitie- en inzetbaarheidskosten.

3.1 Opvolgende arbeidsovereenkomsten bij verschillende werkgevers

Ten eerste de situatie dat er sprake is van opvolgende arbeidsovereenkomsten bij verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn. Wanneer de voorgaande werkgever transitie- of inzetbaarheidskosten heeft gemaakt, kunnen deze niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding die is verschuldigd door de opvolgend werkgever. Hij heeft deze kosten immers niet gemaakt. Dat volgt uit artikel 2 dat bepaalt dat transitie- en inzetbaarheidskosten alleen in mindering kunnen worden gebracht als ze zijn gemaakt door de werkgever die de transitievergoeding verschuldigd is. Wel kan, indien bij de beëindiging van een voorafgaande arbeidsovereenkomst door de vorige werkgever een transitievergoeding betaald is, op grond van artikel 7:673, vijfde lid, BW, het bedrag van deze transitievergoeding -vóórdat de vorige werkgever daarop eventueel kosten in mindering heeft gebracht - in mindering worden gebracht op de transitievergoeding die de opvolgend werkgever verschuldigd is. Het maakt zodoende geen verschil of de werknemer de eerder verschuldigde transitievergoeding in geld of in natura - bijvoorbeeld in de vorm van scholing - heeft gekregen; de hoogte van de transitievergoeding is bepalend.

3.2 Opvolgende arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever

Wanneer er sprake is van meerdere arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever, hoeven niet al deze arbeidsovereenkomsten mee te tellen voor de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend. Wanneer arbeidsovereenkomsten elkaar opvolgen met een tussenpoos van langer dan zes maanden, vindt geen samentelling plaats. Transitie- of inzetbaarheidskosten die tijdens die eerdere arbeidsovereenkomst zijn gemaakt, kunnen dan ook niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding die is verschuldigd als gevolg van de beëindiging van een volgend contract. Dat komt tot uitdrukking in de voorwaarde in artikel 2 dat deze kosten moeten zijn gemaakt tijdens of na de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend.

Wanneer arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever elkaar opvolgen met een tussenpoos van ten hoogste zes maanden, tellen deze wel mee voor de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend (vergelijk artikel 7:673, vierde lid, onderdeel b, eerste zin, BW). Wanneer de werkgever bij de beëindiging van een voorafgaande arbeidsovereenkomst een transitievergoeding heeft betaald, mag deze op grond van artikel 7:673, vijfde lid, BW in mindering worden gebracht op de transitievergoeding die verschuldigd is bij de beëindiging van de opvolgende arbeidsovereenkomst. Wanneer de werkgever de tijdens de voorafgaande arbeidsovereenkomst gemaakte inzetbaarheidskosten niet in mindering heeft gebracht op de transitievergoeding die was verschuldigd bij de beëindiging van de voorafgaande arbeidsovereenkomst, kan hij de kosten alsnog in mindering brengen op de transitievergoeding die is verschuldigd bij beëindiging van de opvolgende arbeidsovereenkomst. De

kosten zijn immers gemaakt door de werkgever die ook de transitievergoeding is verschuldigd, en ze zijn gemaakt tijdens de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend. Dit geldt uiteraard tenzij de in dit besluit bepaalde termijn van vijf jaar of een andere overeengekomen termijn inmiddels is overschreden. Wanneer de werkgever de tijdens de voorafgaande arbeidsovereenkomst gemaakte inzetbaarheidskosten wel reeds in mindering heeft gebracht op de transitievergoeding die was verschuldigd bij de beëindiging van de voorafgaande arbeidsovereenkomst, kan hij dat uiteraard niet nogmaals doen bij de transitievergoeding die is verschuldigd bij beëindiging van de opvolgende arbeidsovereenkomst.

4. Advies Stichting van de Arbeid

De Stichting van de Arbeid (Stichting) heeft op 11 februari 2014 advies uitgebracht over de uitgangspunten en voorwaarden waaronder kosten in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding.

In de eerste plaats adviseert de Stichting dat alleen activiteiten en inspanningen die direct of indirect gericht zijn op transitie, in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding. Transitiekosten zijn direct gericht op het van-werk-naar-werk helpen van de met ontslag bedreigde werknemer, dan wel op het bekorten van de werkloosheidsperiode (bijvoorbeeld bij een langere dan de wettelijke of eerder overeengekomen opzegtermijn). Bij inzetbaarheidskosten zou het volgens de Stichting moeten gaan om investeringen in bredere ontwikkeling en opleiding van de werknemer met het oog op zijn eventuele toekomstige arbeidsmarktpositie. Kosten die een directe relatie hebben met de functie dan wel met het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van de werknemer binnen de organisatie kunnen hier niet onder vallen, aldus de Stichting.

De regering heeft deze aanbeveling overgenomen. In dit Besluit is geregeld dat transitie- en inzetbaarheidskosten in mindering mogen worden gebracht op de transitievergoeding. Voor inzetbaarheidskosten geldt dat wanneer zij zien op de bevordering van de inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever, tenzij de verworven kennis en vaardigheden zijn aangewend om een functie bij de werkgever uit te oefenen. In artikel 6 is geregeld dat ook kosten verbonden aan een langere dan de wettelijke of eerder overeengekomen opzegtermijn in mindering mogen worden gebracht.

In de tweede plaats adviseert de Stichting dat werkgever en werknemer vooraf schriftelijk overeenkomen welke kosten wel en niet in mindering mogen worden gebracht. Ook deze aanbeveling is overgenomen. In het Besluit is geregeld dat de werknemer schriftelijk moet instemmen met het in mindering brengen van de gespecificeerde kosten, voordat deze worden gemaakt.

Ten derde adviseert de Stichting dat kosten in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding indien zij zijn toe te rekenen aan de individuele werknemer, zonder dat daarbij een collectieve aanpak qua afspraken en/of financiering wordt uitgesloten. Naar aanleiding van deze aanbeveling is in dit Besluit geregeld dat kosten in mindering kunnen worden gebracht wanneer zij zijn gemaakt ten behoeve van de werknemer aan wie de transitievergoeding verschuldigd is. Toegelicht is dat de werknemer gebruik moet hebben gemaakt van de aangeboden voorziening. Zie hiervoor paragraaf 2.2.

Op de vierde plaats heeft de Stichting geadviseerd om geen termijn te stellen aan het kunnen verrekenen van inzetbaarheidskosten. Dit gezien het feit dat activiteiten gedurende het dienstverband aan de ene kant een beperkte houdbaarheid kunnen hebben, maar daar aan de andere kant geen algemene termijnen aan zijn te koppelen. Er is echter voor gekozen om wel een algemene termijn te stellen waarbinnen inzetbaarheidskosten moeten zijn gemaakt. In paragraaf 2.7 is toegelicht dat is gekozen voor een termijn van vijf jaar, tenzij werkgever en werknemer schriftelijk een andere termijn hebben afgesproken.

In overleg met de Stichting zijn vervolgens ook de overige in dit Besluit opgenomen voorwaarden gesteld.

5. Nalevingskosten

Met dit besluit krijgt de werkgever de mogelijkheid om transitie- en inzetbaarheidskosten in mindering te brengen op de door hem verschuldigde transitievergoeding. Inherent aan het in mindering willen brengen van kosten is dat de werkgever enige nalevingskosten zal moeten maken. De werkgever zal namelijk moeten bijhouden welke transitie- en inzetbaarheidskosten hij ten behoeve van zijn werknemers maakt. Ook zal hij voordat de kosten worden gemaakt, deze moeten specificeren en schriftelijk meedelen aan de werknemer.

Artikelsgewijs

Artikel 1

In dit artikel worden de begrippen transitiekosten en inzetbaarheidskosten geïntroduceerd. Daarmee wordt verwezen naar kosten als bedoeld in artikel 7:673, zesde lid, onderdeel a, BW, die zien op de transitie naar ander werk, respectievelijk naar kosten als bedoeld in artikel 7:673, zesde lid, onderdeel b, BW, die zien op de bredere inzetbaarheid van de werknemer in het algemeen. Hiervoor is gekozen om in dit besluit op eenvoudige wijze naar de verschillende kostensoorten te kunnen verwijzen.

Artikel 2

Het *eerste* lid van dit artikel bevat de algemene voorwaarden die gelden voor het in mindering brengen van kosten op de transitievergoeding. Het betreft algemene voorwaarden, die zowel betrekking hebben op transitiekosten als op inzetbaarheidskosten.

In *onderdeel a* is geregeld dat kosten alleen in mindering kunnen worden gebracht als ze voordat ze zijn gemaakt zijn gespecificeerd en schriftelijk zijn meegedeeld aan de werknemer.

In *onderdeel b* is een schriftelijk instemmingsvereiste opgenomen. Kosten kunnen alleen in mindering worden gebracht als de werknemer voordat de kosten zijn gemaakt schriftelijk ingestemd heeft met de kosten. Het betreft de gespecificeerde kosten, de werknemer stemt dus tevens in met de hoogte van de kosten. Het spreekt voor zich dat als de kosten uiteindelijk lager uitvallen, alleen de daadwerkelijk gemaakte kosten in mindering kunnen worden gebracht. Aangezien de werkgever zal moeten specificeren welke kosten in mindering zullen worden gebracht, zal een dergelijke instemming veelal worden gegeven vlak voordat deze kosten worden gemaakt. Praktisch uitgesloten is hierdoor ook dat deze instemming wordt gegeven bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst; dan zal immers de hoogte van de te maken kosten nog niet vaststaan.

In *onderdeel c* is geregeld dat alleen kosten die betrekking hebben op een individuele werknemer in mindering kunnen worden gebracht op de

transitievergoeding. Het moet dus gaan om kosten die te herleiden zijn naar de desbetreffende werknemer, en die ook daadwerkelijk besteed zijn ten behoeve van die werknemer. Het betreft uitsluitend kosten die gemaakt zijn door de werkgever die de transitievergoeding is verschuldigd. Kosten gemaakt door een eventuele voorafgaande werkgever kunnen derhalve niet in mindering worden gebracht.

In *onderdeel d* is bepaald dat de kosten niet het loon van de werknemer mogen betreffen. Kosten van het loon genoten tijdens een periode waarin de werknemer bijvoorbeeld een cursus volgde, mogen derhalve niet in mindering worden gebracht. Opgemerkt wordt dat in artikel 5 hierop een uitzondering wordt gemaakt voor de situatie waarin een langere dan de wettelijke of eerder overeengekomen opzegtermijn is afgesproken.

In *onderdeel e* is geregeld dat de kosten niet onevenredig hoog mogen zijn in verhouding tot het doel dat ermee wordt gediend. De kosten van een buitenproportioneel dure cursus die weinig toegevoegde waarde heeft voor de werknemer kunnen dus slechts voor dat deel dat redelijk is in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.

In *onderdeel f* is geregeld dat kosten die gemaakt zijn tijdens of na de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend in mindering mogen worden gebracht. Dat geldt dus niet voor kosten die voor die periode worden gemaakt. In artikel 7:673, vierde lid, onderdeel b, BW is geregeld welke perioden voor de berekening van de periode waarover de transitievergoeding is verschuldigd samengenomen moeten worden, als sprake is van opvolgende arbeidsovereenkomsten.

De transitievergoeding wordt ook berekend over opvolgende arbeidsovereenkomsten bij opvolgende werkgevers. In die situatie kunnen, op grond van onderdeel a, de tijdens een eerdere arbeidsovereenkomst gemaakte kosten echter niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding die de opvolgend werkgever verschuldigd is. Het gaat immers niet om kosten die door de werkgever die de transitievergoeding is verschuldigd zijn gemaakt. Bovendien is voor deze situatie geregeld dat een door de vorige werkgever betaalde transitievergoeding door de opvolgend werkgever kan worden afgetrokken (zie artikel 7:673, vijfde lid, BW). Op die transitievergoeding heeft de vorige werkgever reeds de door hem gemaakte inzetbaarheidskosten in mindering kunnen brengen.

In *onderdeel g* is de voorwaarde opgenomen dat kosten alleen in mindering kunnen worden gebracht als deze niet door een derde worden vergoed. De werkgever hoeft de kosten in dat geval immers niet zelf te dragen, waardoor het niet nodig is deze kosten op de transitievergoeding in mindering te brengen. Daarbij is niet bepalend of de werkgever daarvan ook daadwerkelijk gebruik maakt.

Ten slotte is in *onderdeel h* de voorwaarde opgenomen dat de kosten alleen in mindering gebracht kunnen worden als deze niet op de werknemer kunnen worden verhaald, bijvoorbeeld op grond van een studiekostenbeding.

Uit het *tweede lid* vloeit voort dat het schriftelijke instemmingsvereiste dat in het eerste lid, onderdeel b is opgenomen, niet geldt als de werkgever of een vereniging van werkgevers op basis van afspraken met werknemers of verenigingen van werknemers gehouden is bepaalde trajecten aan te bieden en de kosten ervan te vergoeden. Daarmee wordt voorkomen dat een werknemer niet in zou stemmen met het in mindering brengen van deze kosten op de transitievergoeding terwijl de werkgever wel verplicht is deze kosten te maken. Overigens geldt ook hier dat kosten uitsluitend in mindering gebracht kunnen worden als ze ook daadwerkelijk ten behoeve van de individuele werknemer zijn gemaakt. Dus alleen als de werknemer ook daadwerkelijk gebruik maakt van de door de werkgever geboden voorzieningen. Dit vloeit voort uit het eerste lid.

Artikel 3

In dit artikel zijn enkele aanvullende voorwaarden opgenomen voor het in mindering brengen van inzetbaarheidskosten.

Alleen kosten die zijn gemaakt voor activiteiten ter bevordering van de inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever, mogen bij het einde van de arbeidsovereenkomst in mindering worden gebracht. Dit geldt tenzij de verworven kennis en vaardigheden zijn aangewend om een functie bij de werkgever uit te oefenen.

Voorts kunnen inzetbaarheidskosten alleen in mindering worden gebracht als ze zijn gemaakt in de periode van maximaal vijf jaar voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst; het moment waarop de transitievergoeding verschuldigd is. Deze bepaling geldt niet indien werkgever en werknemer schriftelijk een langere of kortere periode zijn overeengekomen.

Artikel 4

Dit artikel bevat voorwaarden voor het in mindering brengen van kosten die zijn gemaakt in verband met de opleidingen, bedoeld in het tweede lid van dit artikel. De kosten van deze opleidingen kunnen alleen in mindering gebracht worden op de transitievergoeding, in de situatie waarin de arbeidsovereenkomst omwille van die opleiding is aangegaan, en na afloop van de opleiding eindigt. Deze voorwaarden zijn opgenomen in het *eerste lid*. Daarnaast is, teneinde te voorkomen dat de werkgever de arbeidsovereenkomst niet voortzet teneinde de kosten in mindering te kunnen brengen op de transitievergoeding, bepaald dat het in mindering brengen van de desbetreffende kosten niet toegestaan is, als de arbeidovereenkomst binnen zes maanden wordt voortgezet. De gemaakte kosten komen bij voorzetting van de arbeidsovereenkomst ten goede aan de inzetbaarheid van de werknemer binnen het bedrijf van de werkgever. In dat geval mogen de kosten niet in mindering gebracht worden. Als in deze specifieke situatie bij het einde van de arbeidsovereenkomst reeds een lagere (of geen) transitievergoeding is betaald, omdat de kosten van de opleiding in mindering zijn gebracht, is de werkgever het bedrag dat in mindering is gebracht alsnog verschuldigd aan de werknemer.

In het *tweede lid* is aangegeven op welke opleidingen het eerste lid van toepassing is. Het gaat om opleidingen in het kader van de zogenoemde beroepsbegeleidende leerweg, duale opleidingen en andere opleidingen, die uitsluitend gevolgd kunnen worden als er een arbeidsovereenkomst is aangegaan.

In het *derde lid* wordt de mogelijkheid om de kosten, bedoeld in dit artikel, in mindering te brengen op de transitievergoeding beperkt tot het deel van de transitievergoeding dat is opgebouwd in de periode waarin de werknemer de opleiding volgde. Het deel van de transitievergoeding dat is opgebouwd gedurende de periode voorafgaand of (kort) na de periode waarin de opleiding werd gevolgd, wordt dus niet verminderd met deze kosten.

In het *vierde lid* is geregeld dat voor het in mindering brengen van de in dit artikel bedoelde kosten niet vereist is dat de werknemer daar vooraf schriftelijk mee heeft ingestemd. Ook hoeven de kosten niet vooraf gespecificeerd en bekend gemaakt te worden. Dergelijke voorwaarden stroken niet met het feit dat de arbeidsovereenkomst aangegaan moet zijn omwille van de opleiding. Voor beide partijen is dan immers duidelijk dat deze kosten gemaakt zullen worden. Ook vervalt de voorwaarde dat de kosten niet door een derde worden vergoed. Ook de voorwaarden uit artikel 3 zijn in deze situatie niet van toepassing.

Artikel 5

Transitiekosten in verband met het in acht nemen van een langere dan de wettelijke of eerder overeengekomen opzegtermijn, kunnen uitsluitend in mindering gebracht worden op de transitievergoeding indien de werknemer gedurende deze termijn door werkgever is vrijgesteld van het verrichten van arbeid. In dit geval mogen, in afwijking van artikel 2, onderdeel d, wel de voor de werkgever hieraan verbonden kosten (zoals bijvoorbeeld loon) in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.

Artikel 6

Artikel 7:673a BW vervalt met ingang van 1 januari 2020. In het onderhavige artikel is geregeld dat de verwijzing naar dat artikel met ingang van die datum eveneens vervalt.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher